Tus derechos en el campo francés 2026

Introducción

El sindicalismo en el campo, es una realidad poco común. La precariedad de nuestros trabajos y el nomadismo hacen complicado el activismo sindical. Pero esto no es una fatalidad: sabemos solidarizarnos entre nosotro·as, y conocemos el valor de nuestro trabajo. Este texto tiene como objetivo proporcionar herramientas jurídicas a quienes que las necesitan. No es una referencia definitiva — la ley evoluciona constantemente — pero debería servir como una buena base para comprender tus derechos y comenzar a defenderte.

Aislado·a o en un pequeño grupo, dirígete a los sindicatos de lucha (CNT, SUD, CGT) cercanos a tu zona. Estarán encantados de ayudarte en lo que puedan y te ayudarán a construir un equilibrio de fuerzas real frente al empleador. Echa un vistazo al blog "El Eco Saisonnier" (https://elecosaisonnier.wordpress.com/, en español, aunque sus contenidos pueden traducirse), que realiza un trabajo extraordinario, especialmente para trabajadores·as extranjeras.

Ya seas francés·a o no, tienes los mismos derechos. Hemos observado en varias explotaciones diferencias en las condiciones de trabajo y remuneración según la nacionalidad de los trabajadores·as. Esto es ilegal.

En Francia, todas las leyes en su versión más reciente están disponibles en Légifrance (portal oficial de leyes francesas). En el texto encontrarás numerosas referencias bajo la forma [L3121-16 del Code du Travail]. Con este número, escribe simplemente "L3121-16" en el buscador de Légifrance para localizar el artículo exacto tal como está redactado. Así podrás verificar que nuestra "traducción" es correcta y que la ley no ha cambiado desde entonces. Para resúmenes más comprensibles que los textos legales completos, la web service-public.fr documenta la mayoría de situaciones.

organismos

France Travail (ex-Pôle Emploi) y derecho al paro

A pesar de las condiciones de trabajo particulares, el trabajo saisonier responde a los mismos requisitos que otros trabajos en materia de paro. Las condiciones son idénticas a las de todas las personas en búsqueda de empleo.

France Travail (anteriormente Pôle Emploi) es el organismo público que gestiona los derechos de desempleo, incluida la prestación de Ayuda para el Retorno al Empleo (ARE). Allí debes registrar tus períodos de trabajo y percibir tus indemnizaciones.

Consejos :

– Permanece inscrito·a permanentemente, incluso durante los períodos de actividad, para evitar interrupciones en el pago de las indemnizaciones y facilitar la continuidad del cobro al final de la temporada.

– Envía tus nóminas tan pronto como las recibas para agilizar el proceso de reinicio de indemnización.

– Es posible, bajo ciertas condiciones, acumular salario e indemnizaciones si el número de horas trabajadas en el mes es limitado.

– Declara sistemáticamente tus períodos de actividad y espera, si es posible, el final de tus indemnizaciones anteriores antes de aceptar un empleo de larga duración, para no interrumpir tus derechos en curso.

– Para los·as temporeros·as, 5 meses de trabajo (108 días o 758 horas) en los últimos 24 meses son suficientes para activar derechos (frente a 6 meses para otros trabajadores·as).

– Los días no trabajados se tienen en cuenta en el cálculo de tu salario diario medio.

Atención : Si no declaras tus nóminas o tus períodos de trabajo, France Travail puede suspender tus indemnizaciones o recalcular tus derechos retroactivamente.

MSA

Para estar cubierto·a cuando te enfermes, en caso de accidente o posteriormente para tu jubilación, es absolutamente necesario afiliarte al régimen agrícola.

La Mutualité Sociale Agricole (MSA - seguridad social agrícola francesa) garantiza la cobertura social de trabajadores·as agrícolas (empleadores·as y asalariados·as). Cubre todas las prestaciones a las que puedan acceder en salud, familia, jubilación, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Tu empleador está obligado a registrarte en la MSA antes de tu contratación. Esta declaración es obligatoria. Verifica tu número de seguridad social en cada nómina. Si aparece vacío = falta de declaración por parte de tu empleador. La afiliación debe estar activa desde el primer día de trabajo.

Condiciones de trabajo

Contrato y documentos

El CDD Saisonier (contrato temporal estacional) es una versión más precaria del CDD ordinario. La diferencia principal es que, en lugar de definir una duración exacta, el CDD concluye cuando finaliza el trabajo.

El contrato debe indicar de todas formas una duración mínima estimada de las tareas.

El CDD Saisonier no puede utilizarse para trabajos permanentes (por ejemplo, el ordeño de vacas) [L1242-2 y

L1242-7 del Code du Travail - código del trabajo francés].

La prima de precariedad (10% del salario bruto), obligatoria en los CDD ordinarios, no lo es en los CDD estacionales [L1243-10 del Code du Travail].

El empleador debe proporcionar, como máximo en 48 horas tras el inicio del trabajo, un contrato que indique la duración mínima, el período de prueba, el puesto y la convention collective (convenio) aplicable.

Al finalizar tu contrato, el empleador debe entregarte:
– Un certificado de trabajo (fechado y firmado, que justifique el período trabajado).

– Un *solde tout compte* (detalle de las cantidades pagadas y adeudadas por el empleador).

– un certificado para France Travail (fundamental).

Consejo estratégico: nunca firmes tu *solde tout compte*.

Firmar = aceptar que todo está correcto Y reduce tu plazo de reclamación a solo seis meses [L1234-20 del Code du Travail]. Pasados seis meses, el documento se convierte en "liberatorio" para el empleador: ya no podrás reclamar nada relacionado con su contenido.

No firmar no impide nada: el empleador debe pagarte el total de las cantidades indicadas incluso sin tu firma, pero eso te otorga dos años mínimo para reclamar ante los Prud'hommes (tribunal laboral francés) sin presiones (hasta tres años para salarios pendientes, cinco años para discriminación o acoso).

No firmar te da tiempo para revisar tus derechos tranquilamente, comparar con la convention collective y contactar con un sindicato si es necesario.

La Convention Collective (convenio)

Una convention collective es un texto que especifica las condiciones de trabajo por sector de actividad. Complementa o detalla el Code du Travail (código del trabajo francés) nacional. Por lo general, la convention collective resulta más favorable para trabajadores·as que el Code du Travail.

Las convention collectives se negocian entre los sindicatos patronales y los sindicatos de trabajadores·as representativos. Si tienes dudas sobre la Convention Collective aplicable a tu caso, debe figurar en tu contrato de trabajo y en tus nóminas.

Desde septiembre de 2020, existe una Convention Collective nacional para «Producción agrícola / CUMA». Esta convention collective no sustituye a las convention collectives locales sino que las completa. Cuando ambas entran en conflicto, prevalece la más favorable para el trabajador·a.

Buscar tu convention collective:
https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective

Consejo práctico: descarga e imprime el PDF de tu convention collective, o guárdalo en tu teléfono. En la explotación, no siempre tendrás cobertura o conexión Wi-Fi. Tener el texto a mano te permite verificar tus derechos directamente y exigir al empleador el cumplimiento de sus obligaciones si intenta confundirte. Puedes encontrarla en Légifrance o en el enlace anterior.

Trabajo a destajo

Ciertos empleadores en horticultura o fruticultura ofrecen remuneraciones à la tache (por kilo de judías o manzanas...). El trabajo a destajo es ilegal si implica que percibas menos del SMIC (12,31€ brutos por hora desde el 1 de junio de 2026, aproximadamente 10,04€ netos).

En viticultura (cultivo de la vid), el trabajo a destajo aún existe pero está regulado legalmente mediante acuerdos territoriales (departamentales o regionales) que fijan el número de horas estimado por cantidad de cepas en condiciones "normales" (vid limpia y mantenida).

En este caso, puedes decidir tú mismo·a cómo organizas tus jornadas y horarios, respetando siempre las obligaciones legales en cuanto al descanso diario y semanal.

Si varias personas trabajáis en el mismo campo con un contrato à la tache, todos debéis tener contrato propio. Que os ayuden amigos o familiares en la ejecución de un contrato à la tache puede constituir causa de despido.

Horarios y dias festivos

Tienes derecho, como mínimo, a una pausa de 20 minutos cada 6 horas de trabajo y a al menos un día de descanso semanal [L3121-16 del Code du Travail].

Tu empleador no puede hacerte trabajar más de 10 horas en el mismo día (8 horas si eres menor) [L3121-18 del Code du Travail].

Tampoco puede hacerte trabajar más de 48 horas en una misma semana [L3121-20 del Code du Travail].

El 1 de mayo es el Día Internacional de la Lucha Obrera. Esta jornada es festiva (no laborable) y paga al 100%. Si se trabaja, el pago debe ser doble.

Los demás días festivos deben pagarse desde tres meses de antigüedad en la empresa. En caso de contratos estacionales, los contratos de años anteriores cuentan para el cálculo de la antigüedad; no es necesario que sean consecutivos [L3133-1 a L3133-3 del Code du Travail].

Salario y vacaciones

El salario mínimo por hora en Francia (SMIC) es de 12,31€ brutos (con cotizaciones sociales) desde el 1 de junio de 2026, aproximadamente 10,04€ netos (lo que recibes realmente) para mayores de edad.

Antes del 1 de junio de 2026 (enero a mayo), el SMIC era de 12,02€ brutos/hora.

Para menores de edad:

- Menores de 18 años con menos de 6 meses de experiencia en el sector: 90% del SMIC = 11,08€ brutos/h.

- 17 años: 85% del SMIC = 10,46€ brutos/h (aproximadamente 8,52€ netos).

- 16 años: 80% del SMIC = 9,85€ brutos/h (aproximadamente 7,88€ netos).

Las horas extra se calculan semanalmente, una vez superadas las 35 horas. Las primeras ocho horas extra (hasta la 43ª hora) se pagan con un 25% adicional. Desde la 44ª hora, se pagan con un 50% adicional.

Atención: el trabajador·a estacional no puede realizar más de 40 horas extra por trimestre [L3121-36 del Code du Travail].

Como los demás contratos, los CDD estacionales dan derecho a 2,5 días de vacaciones pagadas por mes trabajado, incluso si la persona trabaja a tiempo parcial.

En caso de no haber disfrutado las vacaciones durante el contrato (lo cual es habitual), el trabajador·a estacional recibe al finalizar su CDD una indemnización de vacaciones pagadas equivalente al 10% de su salario bruto (incluidas las horas extra).

Higiene en el puesto de trabajo

Tanto si duermes en el lugar de trabajo como si no, el empleador debe disponer de lavabos, accesibles y en número suficiente (como mínimo un lavabo por cada diez empleados·as) con agua potable.

En la empresa debe haber al menos:

– Un retrete cerrado.

– Un urinario por cada 20 hombres, 2 retretes por cada 20 mujeres, adecuados para evitar malos olores, suficientemente calentados y ventilados, provistos de papel higiénico.

Accidente de trabajo

La agricultura es un sector especialmente expuesto y peligroso, principalmente debido a:

– Maquinaria potente y a veces peligrosa (tractores, cosechadoras, herramientas motorizadas).

– Productos fitosanitarios cuya exposición puede provocar enfermedades graves.

– Manipulación de cargas pesadas con esfuerzo intenso repetitivo.

– Gestos repetitivos que desgastan el cuerpo progresivamente.

– Trabajo al aire libre expuesto a condiciones climáticas adversas y riesgos múltiples.

Un accidente de trabajo debe comunicarse rápidamente. El empleador está obligado a presentar una declaración ante la MSA. No corresponde al empleador determinar la validez del accidente de trabajo. En caso de accidente laboral, debes avisar a tu empleador en un plazo de 24 horas. Este dispone de 48 horas para comunicarlo a la

MSA y entregarte el parte de accidente. Si no lo hace puntualmente, contacta con la MSA y la DREETS para informarles. También puedes presentar la declaración directamente ante la MSA, dentro de un plazo de dos años [L411-1 del Code de la Sécurité Sociale - código de seguridad social francés].

Ante un accidente, el empleador puede intentar minimizarlo:

– Nunca aceptes que se presente un accidente como un simple incidente.

– Exige sistemáticamente una declaración oficial. Si tu empleador se niega, comunicalo inmediatamente a la MSA.

– Busca acompañamiento en tus trámites si es necesario; acude a un sindicato que pueda ayudarte a completar los formularios y defenderte

Si sufres un accidente en el trayecto entre tu domicilio y tu lugar de trabajo, se considera accidente en desplazamiento, que también da derecho a indemnización. Un desvío lógico en el trayecto entre el lugar de trabajo y el domicilio (para hacer compras, recoger a hijos·as en la escuela...) forma parte del trayecto laboral.

Marco de vida

Alojamiento

Ninguna ley obliga al empleador a proporcionarte alojamiento. Sin embargo, es frecuente que los empleadores ofrezcan vivienda a sus trabajadores·as, deducida de su salario. Los alojamientos suelen ser precarios pero existe un mínimo legal [R719-7 del Code Rural - código rural francés]. Condiciones precisas definidas en [R716-1 a R716-16-1 del Code Rural]:

– El alojamiento no puede ser una carpa ni un sótano.

– Debe tener acceso a agua potable, calefacción y posibilidad de regular la temperatura.

– Debe contar con ventanas con postigos o cortinas.

– Máximo seis personas por habitación, por WC y por ducha. En dormitorios, hombres y mujeres deben estar separados. Prohibidas las camas literas.

– Superficie mínima de 9m² si hay cocina separada, 12 m² si no. Se añaden 7m² adicionales por persona extra.

– El empleador se hace cargo de la lavandería de sábanas al menos una vez cada 15 días.

– Debes poder cerrarte con llave cuando quieras.

Si personas en situación de especial vulnerabilidad son sometidas a condiciones de trabajo y/o alojamiento "incompatibles con la dignidad humana", el empleador enfrenta hasta cinco años de prisión y 150.000 euros de multa [225-14 del Code Pénal - código penal francés].

El empleador puede solicitar a la DREETS (Dirección Regional de Economía, Empleo, Trabajo y Solidaridades, ver más adelante) de forma excepcional y por un período máximo de treinta días, permiso para alojar trabajadores·as en carpas. Esta excepción solo es válida del 1 de junio al 15 de septiembre [artículo R716-16 del Code Rural].

Fin de contrato y alojamiento

Cuando tu CDD Saisonier finaliza, también termina el derecho al alojamiento proporcionado por el empleador. En principio, debes entregar las llaves y abandonar el inmueble.

Sin embargo, la jurisprudencia reconoce generalmente un plazo de desocupación de hasta dos meses cuando el

alojamiento está amueblado (lo cual es frecuente), para permitirte recuperar tus pertenencias y organizar tu marcha. Este plazo no puede exceder dos meses sin tu consentimiento y debe figurar idealmente en el contrato o comunicarse por el empleador antes del final.

En la práctica, muchos empleadores exigen salida inmediata, pero tienes derechos. Si tu empleador quiere que te marches demasiado rápido, un sindicato o la inspección de trabajo puede ayudarte a negociar un plazo razonable.

Ayuda al alojamiento

Action Logement (organismo francés de ayuda al alojamiento) ofrece asistencia financiera de hasta 600€ anuales para trabajadores·as estacionales agrícolas, para colaborar en los gastos de alojamiento durante el contrato. Esta ayuda se renueva cada año. Información y solicitud en actionlogement.fr.

Transport

Por principio, tu desplazamiento domicilio-trabajo no se considera tiempo laboral y no se remunera [Convention collective Production agricole et CUMA - convenio colectivo de producción agrícola francés].

Sin embargo, tu empleador debe reembolsar al menos el 50% del coste de tu abono de transporte público. Si no existen medios públicos disponibles en las proximidades y ofrece transporte colectivo, este debe cumplir con las normativas de seguridad (vehículos homologados, conductor autorizado, respeto de los tiempos de descanso).

Para menores, estas obligaciones son más estrictas: el empleador está obligado a garantizar transporte seguro y adecuado a los horarios laborales.

Escolarización de hijos·as

La enseñanza es obligatoria en Francia para todos los niños·as de 3 a 16 años, independientemente de su nacionalidad o situación administrativa de sus padres [L131-1 del Code de l'éducation - código de educación francés]. Una escuela pública no puede rechazar la inscripción por motivos relacionados con la nacionalidad o estatus administrativo.

Titular de un contrato estacional, tienes derecho a inscribir a tus hijos·as en la escuela de tu lugar de residencia temporal o en la de tu lugar de trabajo.

Para inscribirlos:

– Educación infantil y primaria: acude al ayuntamiento (servicio de asuntos escolares) con tu contrato de trabajo o certificado del empleador justificando tu residencia en el territorio.

– Enseñanza secundaria: el rectorado interviene a través del CASNAV (Centro Académico para Escolarización de Recién Llegados), que evaluará el nivel del estudiante para su asignación.D

Documentos necesarios: documento de identificación o libro de familia, comprobante de domicilio (o certificado del empleador si resides en la explotación), y título de residencia o visado del padre/madre — incluso caducado. Si tu hijo·a no habla francés, puede recibir apoyo lingüístico gratuito a través de las clases UPE2A (Unidad Pedagógica para Alumnos Allofonos Recién Llegados), integradas en la escuela pública.

Herramientas - ¿Dónde informarse?

Conocer tus derechos está bien, pero saber a quién acudir cuando las cosas salen mal, es aun mejor. Esta sección enumera las estructuras a las que puedes dirigerte para obtener información, apoyo o denunciar abusos. Todos estos trámites son gratuitos y, en su mayoría, confidenciales.

El sindicato

El sindicato es una organización de trabajadores·as que luchan unidos para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. Independientemente de tu contrato, nacionalidad o duración de tu empleo, tienes derecho a afiliarte a un sindicato [L2142-1 del Code du Travail]. Es un derecho fundamental garantizado por la ley. Sindicatos de lucha mencionados en este folleto:

- CNT (Confederación Nacional del Trabajo). Sindicalismo anarcocomunista, antiautoritario.

- SUD (Solidarios). Sindicalismo combativo, cercano a luchas sociales y ecológicas.

- CGT (Confederación General del Trabajo). Sindicato histórico, establecido en numerosos sectores agrícolas

Lo que pueden hacer por ti:

- Informarte sobre tus derechos de forma gratuita e independiente del empleador.

- Acompañarte en tus trámites administrativos (France Travail, MSA).

- Defender en caso de conflicto con tu empleador: impagos, condiciones laborales ilegales, despido improcedente.

– Representarte ante los prud'hommes (tribunal laboral francés) si procede.

– Ejercer presión colectiva sobre el empleador en caso de conflicto (manifestaciones, bloqueos, mediación).

El contacto con un sindicato permanece confidencial. Tu empleador no necesita saber que has tomado contacto, mucho menos que estás afiliado·a. La discriminación sindical es ilegal [L2142-1 y L1132-1 del Code du Travail].

Aunque estés aislado·a en una explotación, trabajando en zona rural, lejos de todo… Basta con una llamada o correo electrónico para empezar. No dudes en contactar con varios sindicatos para encontrar el que mejor se adapte a ti y responda más rápido. Siempre somos más fuertes junto·as que solo·as frente al empleador.

Para localizar el sindicato más cercano a tu lugar de trabajo, lo más sencillo es buscar en internet "CNT", "SUD" o "CGT" seguido del nombre de tu región o departamento. Las entidades locales aparecen frecuentemente en los sitios web nacionales.

La DREETS

La DREETS (Dirección Regional de Economía, Empleo, Trabajo y Solidaridades) es la estructura gubernamental que agrupa, entre otras cosas, la Inspección de Trabajo. Cuando tu empleador infringe la ley, es a ella a quien debes acudir.

Para contactar

– Número único: 0 806 000 126 (servicio gratuito + coste de llamada local)

– Página web: https://dreets.gouv.fr

Selecciona el departamento en el que estás trabajando para localizar la entiedad local competente.

– Formular tus consultas sobre derechos gratuitamente.

– Denunciar condiciones laborales peligrosas.

– Solicitar una inspección en tu puesto de trabajo.

– Concertar cita directa con un·a inspector·a.

¿Cuándo denunciar?

Puedes alertar a la DREETS si trabajas en condiciones insalubres, peligrosas o ilegales:

– Equipamientos de seguridad no proporcionados.

– Exposición a productos fitosanitarios sin protección.

– Horarios ilegales o no remunerados.

– Salarios inferiores al SMIC o a la convention collective.

– Contrato ausente o contenido falso

¿Qué pueden hacer?

– Realizar inspecciones sorpresa en tu empresa.

– Ordenar medidas inmediatas para proteger a los trabajadores·as.

– Iniciar acciones judiciales para procesar a tu empleador.

– Redactar actas por todas las infracciones detectadas

El / la inspector·a está obligado·a al secreto profesional y nunca revelará tu identidad a tu empleador. **Atención:** Si tu empleador se entera de que has denunciado algo (a través de un tercero, una filtración, u otra vía), cualquier medida de represalia (despido, traslado, sanción...) se anula automáticamente ante los Prud'hommes y da derecho a indemnización por daños y perjuicios.

Guia de derechos para temporeros·as agricolas en Francia

La agricultura francesa se basa en el trabajo de decenas de miles de trabajadores·as estacionales venidos·as de España, Italia, Polonia, el Magreb, Europa del Este o de otras partes, Sin embargo, las condiciones de acogida, información y defensa de sus derechos siguen siendo ampliamente insuficientes.

Una primera versión de esta guía, editada por la CNT Saint-Étienne, permitióa muchos·as trabajadores·as conocer y hacer valer mejor sus derechos. Esta nueva tirada, profundamente actualizada para 2026, retoma este trabajo colectivo enriqueciéndolo: actualización de los importes del SMIC, nuevas informaciones sobre el alojamiento, el fin de contrato, la escolarización de los hijos·as —incluidas las familias no europeas—, y consejos prácticos y estratégicos frente al empleador.

Dividido en cinco grandes partes —organismos públicos, condiciones de trabajo, marco de vida, recursos y herramientas—, esta guía está concebida como una herramienta de terreno: sin jerga innecesaria, referencias jurídicas precisas verificables en Légifrance, y sobre todo estrategias concretas para no dejarse llevar frente al patrón. Nunca firmar el solde tout compte, saber cómo reaccionar ante un accidente de trabajo, conocer las normas mínimas de vivienda, comprender la convention collective, saber dónde encontrar un sindicato; todo esto marca la diferencia cuando uno está aislado·a en plena campaña.

Publicada simultáneamente en francés, inglés, español, italiano, árabe y ruso, esta guía se distribuirá gratuitamente en las explotaciones, los lugares de encuentro y a través de las redes sindicales en Francia y en el extranjero. Invitamos a las organizaciones, colectivos e individuos que deseen participar en la difusión a ponerse en contacto con los contactos indicados. Este folleto no es un manual jurídico exhaustivo. Es un arma. Un arma hecha para ser leída, compartida y utilizada — en el terreno, donde lo necesiten.

Puedes descargar la version pdf aquí.

Conoce
tus derechos
¡Organizate!